

Qualifizierungsangebote und Weiterbildungsbedarfe MIGRANTENORGANISATIONEN UND WEITERBILDUNG

Karin Weiss

Auch Migrantenorganisationen sind mit der Herausforderung konfrontiert, sich zu professionalisieren. Dass die Einrichtungen der Weiterbildung hier Hilfestellung leisten können, zeigt die Autorin in ihrem Beitrag.

Migrantenorganisationen sind aus der Integrationsarbeit nicht mehr wegzudenken. Sie sind in allen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements zu finden. Lokale Vereine ebenso wie bundesweite Dachorganisationen und Landes-Arbeitsgemeinschaften ergreifen auch auf der politischen Ebene das Wort. Immer mehr Migrantenorganisationen engagieren sich als Träger sozialer Projekte. Aus diesen neuen Tätigkeitsfeldern ergibt sich ein Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf, den die Institutionen der Weiterbildung aufgreifen können. Dieser wird nachfolgend dargestellt.

Was sind Migrantenorganisationen?

Was genau unter einer »Migrantenorganisation« im förderpolitischen Sinne zu verstehen ist, ist nicht eindeutig. Auch die Wissenschaft bleibt hier sehr vage. So definiert z.B. Pries (2010, S. 16) Migrantenorganisationen als Zusammenschlüsse, die ein erhebliches Ausmaß an Mitgliedern mit Migrationshintergrund haben und sich migrationsrelevanten Themen und Aufgaben widmen. Allerdings bleibt die Definition damit sehr allgemein und umfasst z.B. vom türkischen Unternehmerverband über den Moschee-Verein bis zum Fußballverein eine Vielzahl von Zusammenschlüssen. Die meisten Migrantenorganisationen bildeten sich ursprünglich, um die kulturellen Traditionen oder die Religion zu

pflügen, aber auch um eigene Interessen besser vertreten zu können. Heute verfolgen Migrantenorganisationen sehr unterschiedliche Ziele, z.B. religiöser, kultureller, sozialer oder auch politischer Art. Je nach Ziel bestehen unterschiedliche Voraussetzungen und Bedarfe an Weiterbildung. Auch organisatorisch sind Migrantenorganisationen sehr heterogen. Sie umfassen das gesamte Spektrum von sehr kleinen temporären Zusammenschlüssen bis hin zu großen Organisationen mit hauptberuflichen Mitarbeitenden. Der migrantische Hintergrund ist dabei nur ein Merkmal von vielen, auch wenn dieses Merkmal aus Sicht der Gesellschaft als das entscheidende und prägende angesehen wird. Je nach Ziel, Größe, Organisationsform, Professionalität usw. haben sie jedoch, ebenso wie ihre Mitglieder, unterschiedliche Bedürfnisse und Kompetenzen.

Dieser großen Heterogenität – bei gleichzeitig geringer Ressourcenausstattung aufgrund fehlender bzw. nur punktuell bestehender staatlicher Förderungen – steht eine hohe Erwartungshaltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber. Migrantenorganisationen werden heute in allen gesellschaftlichen Fragen angesprochen: von Bildungsarbeit über politische Vertretung bis hin zur Sicherheitspolitik. Diese »Allzuständigkeit« führt zu neuen Herausforderungen und Fragen, z.B. nach der Professionalität der Vereine, der Qualität, aber auch nach den Grenzen der eigenen Arbeit und dem eigenen Selbstverständ-

nis in unserer Gesellschaft (vgl. Weiss, 2013).

Viele Zugewanderte sowie ihre Organisationen mussten in der Vergangenheit die Erfahrung machen, nicht als gleichwertige Partner einheimischer Einrichtungen akzeptiert zu werden. Anfangs standen vor allem Sprachprobleme und die Unkenntnis deutscher Organisationsstrukturen, aber auch deren Geschlossenheit den »Fremden« gegenüber einer Akzeptanz im Weg. Zudem herrschte zu dieser Zeit die Annahme vor – aufseiten der Zugewanderten und der Mehrheitsgesellschaft –, dass die Migrantinnen und Migranten früher oder später in ihre Heimat zurückkehren würden. Ihr Aufenthalt in Deutschland wurde lediglich als eine »Zwischenphase« betrachtet. Erst mit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 wurde Zuwanderung als dauerhaft und Integration als Aufgabe auch der deutschen Gesellschaft anerkannt.

Entstanden die ersten Migrantenorganisationen in (ehemals West-)Deutschland vor allem aus dem Wunsch heraus, die eigenen kulturellen Traditionen und die Verbundenheit mit dem Herkunftsland in einer fremden Umgebung zu pflegen, sahen sie sich insbesondere Ende des letzten bzw. Anfang dieses Jahrhunderts oft dem Vorwurf einer »Parallelgesellschaft« ausgesetzt. Diese Parallelgesellschaft bzw. die Verbundenheit mit der Herkunftskultur stünde, so die damalige Annahme, in einem Gegensatz zur Integrationsbereitschaft. Auch heute sehen sich insbesondere muslimische Organisationen unter einem ständigen Druck, ihre Loyalität dem Staat gegenüber bezeugen zu müssen. Auch wenn der Vorwurf der Parallelgesellschaft inzwischen nicht mehr erhoben wird und Migrantenorganisationen als wichtige Kooperationspartner anerkannt sind: Die Erfahrung von Zugehörigkeit und gleichberechtigter Teilhabe ist bis heute keine Selbstverständlichkeit. So stehen Migrantenorganisationen einer gesellschaftlichen Ambivalenz gegenüber, einerseits eine gleichberechtigte Teilhabe erreichen zu sollen und zu wollen,

andererseits aufgrund ihrer Herkunft immer wieder spezifischen Erwartungshaltungen und Zuschreibungen zu begegnen. Diese Erfahrungen prägen auch heute noch das Verhältnis von Migrant*innenorganisationen zu anderen (Weiterbildungs-)Einrichtungen. Wollen sich diese den Herausforderungen einer Einwanderungsgesellschaft stellen, müssten diese Erfahrungen bei der Entwicklung von Angeboten berücksichtigt werden.

Der Weiterbildungsbedarf von Migrant*innenorganisationen

Aus der Unterschiedlichkeit der Migrant*innenorganisationen leiten sich verschiedene Bedarfe an Weiterbildung ab. Insofern kann es nicht die *eine* Konzeption für Weiterbildung von Migrant*innenorganisationen geben. Dies wird nachfolgend anhand des Bereichs Kompetenz- und Organisationsentwicklung beispielhaft dargestellt.

Migrant*innenorganisationen leisten vieles: Sie haben Kulturvereine gegründet, sich bemüht, ihren Kindern die Herkunftssprache in Eigenarbeit zu vermitteln, und Möglichkeiten zur Religionsausübung geschaffen. Inzwischen sind die Organisationen gewachsen und übernehmen vor allem soziale Aufgaben. Hierzu bedarf es weiterer Professionalisierung. Ein Weiterbildungsbedarf besteht dementsprechend in der *individuellen Kompetenzentwicklung* der Mitarbeitenden von Migrant*innenorganisationen und in der *Organisationsentwicklung*. Im Hinblick auf ersteres geht es um die Vermittlung von individuellem Handlungswissen, zum Beispiel Beratungskompetenz, Kenntnis rechtlicher Grundlagen oder Institutionenwissen. Zum anderen betrifft dies die Vermittlung von Sozialkompetenz, zum Beispiel Kommunikations- oder Moderationskompetenz. Dazu gehören auch Selbstreflexion, Empowerment oder Beratung bei der Auseinandersetzung mit Ausgrenzungserfahrungen, sowohl individuell als auch gruppenbezogen. Der Weiterbil-

dungsbedarf in Sachen Organisationsentwicklung umfasst vor allem Kompetenztrainings und Empowerment für die Organisation als handelnde Institution. Bei beiden Schwerpunkten sind differenzierte Bedarfe – z.B. nach Zusammensetzung in Bezug auf Herkunft, Alter, Geschlecht, Lernkulturen, sozialer Lebenslage, Sprachkompetenzen – zu beachten. Neben klassischen Kursangeboten wären hier auch begleitende Coachings von großer Bedeutung.

Größere Migrant*innenorganisationen haben selbst Qualifizierungsangebote in diesem Bereich durchgeführt, und zwar aus Gründen des Mangels an adäquaten kultursensiblen Angeboten. Mangelnde personelle und materielle Ressourcen, fehlende Zugänge zu qualifizierten Referenten oder die Herausforderung einer Vernetzung mit anderen potenziellen Anbietern erschweren jedoch die Bereitstellung eines qualifizierten und kontinuierlichen Angebots. Zudem sind viele der Vereine kleine Organisationen, die kaum über die notwendigen Voraussetzungen für die Organisierung der eigenen Weiterbildungsangebote verfügen. Auch wenn diese nicht ausreichend bereitgestellt werden können, so haben sie doch Interesse an Weiterbildung der Mitarbeitenden geweckt. Gerade große Träger der Weiterbildung könnten hier – in partnerschaftlicher Kooperation mit Migrant*innenorganisationen – Angebote entwickeln, um einen kontinuierlichen Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen sicherzustellen. Allerdings stellt eine partnerschaftliche Kooperation Mindestanforderungen an beide Partner, die zu berücksichtigen sind, z.B. das Bewusstsein für Wissens- und Machtasymmetrien (vgl. Hunger & Metzger, 2009). Während für Träger beruflicher oder auch politischer Bildung Qualitätsstandards heute Selbstverständlichkeit sind, werden diese bzgl. der Weiterbildung für Migrant*innenorganisationen wenig thematisiert. Hier gilt es, angemessene Qualitätsstandards zu entwickeln und Indikatoren für eine Qualitätsüberprüfung zu benennen. Solche Standards sollten sich zunächst auf Bedingungen

des Anbieters als Organisation beziehen und institutionelle Kriterien, wie Erreichbarkeit und Ausstattung, einschließen. Genauso sind hier fachliche und interkulturelle Kompetenzen der Lehrkräfte einzubeziehen. Diese sollten zudem berücksichtigen, dass viele der Teilnehmenden Ausgrenzungserfahrungen gemacht haben. Die Auseinandersetzung mit institutionellen Barrieren in unserer Gesellschaft ebenso wie mit individuellen Ausgrenzungserfahrungen ist notwendig, um einen offenen Lernprozess zu ermöglichen.

Literatur

Hunger, U. & Metzger, S. (2009). *Kooperation mit Migrant*innenorganisationen*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Pries, L. & Sezgin, Z. (Hg.). *Jenseits von Identität oder Integration. Grenzen überspannende Migrant*innenorganisationen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Weiss, K. (2013). Migrant*innenorganisationen und Staat. Anerkennung, Zusammenarbeit, Förderung. In Friedrich Ebert Stiftung (Hg.). *WISO Diskurs Juni 2013: Migrant*innenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration* (S. 21–31). Bonn: FES.

Abstract

*Migrant*innenorganisationen haben eigene Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden entwickelt; die qualifizierte Bereitstellung blieb jedoch schwierig. So bestehen auch weiterhin Weiterbildungsbedarfe, z.B. in der Kompetenzentwicklung von Organisationen und ihren Mitarbeitenden. Hier sind die Einrichtungen der öffentlichen Weiterbildung gefragt.*



Prof. Dr. Karin Weiss ist Leiterin der Abteilung Integration und Migration im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz.

Kontakt: karin.weiss@mifkjf.rlp.de